

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di Indonesia telah banyak mengalami perubahan yang cukup pesat seperti halnya pada abad informasi sekarang. Dalam kehidupan sehari-hari secara sadar maupun tidak manusia terlibat dalam sebuah sistem. Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan perusahaan (Mulyadi, 2001:6).

Bagi perusahaan sendiri, gaji menjadi hal yang penting karena gaji bisa mencapai 80% biaya operasi perusahaan. Gaji yang terlalu tinggi akan menghasilkan produk yang terlalu mahal untuk bersaing secara efektif di pasar. Namun gaji yang rendah akan membuat banyak pekerja yang keluar, semangat kerja yang rendah dan produksi yang tidak efisien. Sistem penggajian harus diatur dengan baik sehingga mampu memenuhi kebutuhan pekerja, namun dengan tetap menjaga pengeluaran perusahaan, (Wahyu Adji dan Suwerli, 2005).

Suatu perusahaan sebaiknya mempunyai sistem penggajian yang baik, karena bila perusahaan tersebut tidak memiliki suatu sistem penggajian yang baik akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Pencegahan penyelewengan dapat dilakukan dengan adanya pemisahan tugas atau fungsi yang tegas antara fungsi operasional, fungsi otorisasi, dan fungsi pencatatan. Adanya sistem otorisasi dan

pencatatan penggajian yang baik, adanya praktek-praktek yang sehat dalam sistem akuntansi penggajian, misalnya menggunakan presentasi dengan sidik jari, dan juga adanya karyawan yang kompeten dan jujur dibidang kepegawaian atau bidang penggajian.

Sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi, formulir, catatan, dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang dibayar setiap bulan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk mempermudah pengelolaan perusahaan (Baridwan,1990:373).

Sistem penggajian pada perusahaan biasanya melibatkan beberapa departemen yang ada didalamnya, yaitu departemen yang bersangkutan dengan masalah ini adalah bagian SDM yang bertanggung jawab pada masalah kepegawaian, seperti: pengangkatan pegawai, penerimaan atau perekrutan pegawai, hukuman untuk pegawai bagi yang melanggar kebijakan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap masalah penggajian karyawan. Bagian kasir yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembayaran gaji serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan. Bagian akuntansi yang bertanggung jawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja.

Perusahaan mempunyai kewajiban dengan membayarkan gaji yang harus dipenuhi untuk mendukung kinerja perusahaan dan sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan rajin. Dengan gaji yang dibayarkan pada karyawan dapat mencukupi kebutuhan pokoknya sehari-hari. Pada umumnya gaji yang dibayarkan pada karyawan secara tetap per bulan berdasarkan jabatan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Pemberian gaji yang

cukup tinggi merupakan perangsang dalam pelaksanaan bekerja. Oleh karena itu, gaji yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi juga terhadap produktivitas kerja, maka perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa karyawan secara wajar sesuai dengan prestasi yang dimiliki masing-masing pada diri karyawan. Sehingga apa yang akan di harapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang di inginkan. Permasalahan yang sering terjadi dalam pengelolaan gaji adalah dalam perhitungan jam kerja, dan pemotongan gaji atau pembayaran gaji yang kurang tepat dikarenakan informasi yang diperoleh tidak akurat (Romney dan Steinbart, 2004:184).

Seiring dengan berkembangnya perusahaan maka dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang berkualitas yang diharapkan mampu menunjang aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu memperoleh laba. Banyak perusahaan dalam usaha untuk menarik tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sangat sulit jika tidak ditunjang pula dengan adanya perhatian pada kesejahteraan tenaga kerja tersebut melalui gaji yang kompetitif. Gaji adalah balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbale balik perusahaan. Pembayaran gaji dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Gaji sebenarnya bukanlah faktor utama yang mempengaruhi tingkat semangat kerja, tapi dalam kenyataannya masing sering terlihat bahwa selama gaji dirasa belum layak atau cukup, maka gaji akan tetap dianggap sebagai faktor yang paling dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan keresahan.

PT. Selaras Mitra Integra merupakan salah satu unit bisnis atau lembaga yang telah lama berdiri dan harus dikelola dengan baik. PT. Selaras Mitra Integra

seharusnya memiliki sistem akuntansi penggajian yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan jumlah pegawai yang setiap bulannya meningkat yang membawa konsekuensi meningkat pula pada pembayaran gaji setiap bulannya oleh karena itu sistem akuntansi penggajian harus dikelola dengan baik dan harus mendapat perhatian yang baik pula.

1.2 Tujuan Studi Lapang

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin disampaikan penulis adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian pada PT. Selaras Mitra Integra.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem pengendalian intern dan prosedur yang diterapkan oleh PT. Selaras Mitra Integra.

1.3 Manfaat Studi Lapang

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan tugas akhir ini adalah :

1. Manfaat bagi Penulis:

Dapat menambah dan memperdalam pengetahuan dalam sistem akuntansi penggajian. Untuk menambah wawasan penulis mengenai penggajian karyawan serta sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan dalam semasa perkuliahan dengan di dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Manfaat bagi Perusahaan:

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam melakukan perbandingan dengan apa yang telah dilakukan, sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan untuk kemajuan perusahaan dalam mengelola penggajian dimasa mendatang.

1.4 Ruang Lingkup Studi Lapang

Ruang lingkup yang dimaksudkan untuk lebih terfokus pada pokok tujuan, hal ini dimaksudkan agar penulis mudah mengadakan pembahasan dan analisis lebih terarah. Maka ruang lingkup pembahasan dibatasi terhadap Analisis Penerapan Akuntansi Penggajian pada PT. Selaras Mitra Integra.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian yaitu dengan cara:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dan tatap muka secara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan masalah yang akan diteliti yang sekiranya dapat memberikan informasi yang dapat diperlukan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data atau dokumen yang berhubungan dengan sistem akuntansi penggajian. Dalam metode ini penulis mengumpulkan data atau dokumen seperti, profil perusahaan, *flowchart* penggajian dan *flowchart*

karyawan *outsourcing*, dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian.

3. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan. Penulis melakukan pengamatan data-data yang terkait dengan alur dari sistem akuntansi penggajian, dokumen-dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian, fungsi-fungsi yang terkait dengan sistem akuntansi penggajian, catatan-catatan yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian.

